

郑州市中原区人民政府办公室文件

中原政办〔2021〕5号

郑州市中原区人民政府办公室 关于印发郑州市中原区区属国有企业负责人 经营业绩考核暂行办法的通知

各街道办事处，区人民政府各部门，各有关单位：

《郑州市中原区区属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》已经区政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

2021年3月15日

郑州市中原区区属国有企业负责人 经营业绩考核暂行办法

第一章 总 则

第一条 为全面深化国有企业市场化改革，切实履行区属国有企业出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励和约束机制，引导区属国有企业持续做优做大做强，更好服务我区经济社会高质量发展，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规和《中共中原区委 中原区人民政府关于印发〈中原区融资平台公司及区属国有企业市场化转型改革发展实施方案〉的通知》（中原文〔2020〕38号）精神，参照《郑州市人民政府办公厅关于印发郑州市市管企业负责人经营业绩考核办法的通知》（郑政办〔2017〕6号），制定本办法。

第二条 本办法适用于由区政府授权郑州市中原区国有资产监督管理机构（以下简称区国资监管机构）履行出资人职责的区属国有企业中，组织选任的企业负责人。

区属国有企业其他人员经营业绩考核由区属国有企业依据相关法规政策和本办法另行制定，并报区国资监管机构审核备案。

第三条 区属国有企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规，按照权利、义务、责任统一的要求，建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制，突出考核导向，明确考核标准，严格规范地考核企业负责人经营业绩。

（二）坚持遵循社会主义市场经济规律和企业发展规律，结合企业的功能定位、经营性质和业务特点，实行分类考核，提高考核的科学性、针对性、有效性。

（三）坚持将经营业绩考核结果同企业负责人的激励约束紧密结合，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，并作为职务任免的重要依据。

（四）坚持推进全员绩效考核，确保国有资产保值增值责任广泛覆盖、层层落实，促进企业深化内部改革，充分调动广大职工积极性，增强发展活力。

第四条 企业负责人经营业绩考核，实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。

第五条 区委组织部、区纪委监委、区财政局、区人社局及考核涉及相关单位成立区属国有企业负责人经营业绩考核小组（以下简称“考核小组”），负责组织区属国有企业经营业绩考核工作。

第六条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取由区国

资监管机构与企业负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

第二章 考核导向

第七条 突出党对国有企业的领导，在考核中引入党的建设等考核内容。

第八条 突出发展质量和效益，引导企业不断改善经营管理，持续做优做大做强，为国有经济持续平稳健康发展提供重要支撑。

第九条 突出以管资本为主的国有资产监管，引导企业提高国有资本运行效率，不断提升价值创造能力，增强国有经济活力，放大国有资本功能，实现国有资产保值增值。

第十条 突出国有资本功能定位，引导企业服务经济社会发展大局，积极承担重大专项任务，实现经济效益和社会效益有机统一。

第十一条 突出结构调整，引导企业不断优化资本投向和产业布局，加快转型升级。

第十二条 突出创新驱动发展，引导企业加大研发投入、加快科技成果转化，完善自主创新体系，提升核心竞争力。

第十三条 突出维护资本安全，引导企业科学决策，依法合规经营，防控风险，不断健全国有资产经营监督问责机制，防止国有资产流失。

第三章 分类考核

第十四条 根据区属国有企业的战略定位和发展目标，结合不同企业在经济社会发展中的作用、现状和发展需要，未来根据主营业务和核心业务范围，将区属国有企业界定为商业类和公益类。

对不同功能企业，突出不同考核重点，科学设置业绩考核指标及权重，合理确定差异化考核标准，实施科学的分类考核。

第十五条 对主业处于关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业的考核：

（一）合理确定经营业绩指标和国有资产保值增值指标的考核权重，以支持企业可持续发展和服务全区发展战略为导向，使用投融资、专项任务等指标，重点考核企业服务全区经济发展战略、发展前瞻性战略性新兴产业以及重大专项任务完成情况，同时考核经济效益和国有资产保值增值情况。

（二）根据企业所承担重大专项任务的资本占用情况和回报水平，适度调整经济效益和国有资产保值增值类考核指标权重，合理确定企业资本成本率和业绩考核系数因子。

第十六条 对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业的考核：

（一）以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为导向，使用利润、净资产收益率、国有资本保值

增值率等指标，重点考核企业经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力，引导企业提高资产经营效率，提升价值创造水平。

（二）根据不同行业特点、发展阶段、企业管理短板和产业引领任务，确定考核重点，设置有针对性的考核指标。

（三）鼓励企业承担社会责任，兼顾社会效益。

第十七条 对公益类国有企业的考核：

（一）以支持企业更好地保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为导向，使用公共性业务完成情况、客户满意度、成本控制等指标，重点考核成本控制、产品质量、服务水平、营运效率和保障能力。

（二）根据企业不同特点有区别地考核经营业绩和国有资产保值增值情况，可引入第三方评价，并将相关评价结果纳入业绩考核。

第十八条 合理确定不同功能企业的资本回报要求，完善经济增加值考核方案，最大限度发挥国有资本功能。

第十九条 建立健全业绩考核特殊事项清单管理制度。将不同功能企业承担的特殊事项以及对考核当期经营业绩产生重大影响因素，列入业绩考核特殊事项管理清单，促进考核公开、公正、规范。

第二十条 建立与企业功能定位相符合，与企业负责人分类管理要求相适应、选任方式相匹配，与业绩考核结果紧密挂钩的差异化薪酬激励机制。

第四章 目标管理

第二十一条 坚持和强化业绩考核目标管理，发挥考核目标引领功能，实现目标管理、过程控制、结果考核紧密衔接和有机统一。

第二十二条 区国资监管机构基于监管职责需要，按照企业发展与我区经济发展速度相适应、与在我区经济建设中骨干地位作用相匹配、与做强做优做大要求相符合的原则，主导确定企业负责人经营业绩考核基准。年度考核基准值根据企业考核指标上年完成值、前三年完成值的平均值和外部因素、行业对标情况综合确定。任期考核基准值根据上一任期完成值和上一任期第三年完成值综合确定。

第二十三条 企业根据自身实际情况提出考核指标目标建议值，区国资监管机构应当综合研究全区经济发展速度、行业经济运行、企业实际等因素基础上，和企业沟通后科学合理确定业绩考核目标，健全考核目标确定的内在动力机制，充分调动企业积极性。

第二十四条 考核目标确定以考核基准为基础，企业报送各项考核指标的目标值原则上不得低于考核基准，基本指标考核目标值低于基准值的加分受限，考核结果原则上不得进入 A 级。对行业周期下降企业，本着实事求是原则，可适当下浮考核基准。

第五章 考核实施

第二十五条 年度经营业绩考核以公历年为考核期；任期经营业绩考核以三年为考核期。

第二十六条 经营业绩责任书签订内容：

- (一) 双方的单位名称、职务和姓名；
- (二) 考核内容及指标；
- (三) 考核与奖惩；
- (四) 责任书的变更、解除和终止；
- (五) 其他需要约定的事项。

第二十七条 经营业绩责任书签订程序：

(一) 报送经营业绩考核指标内容。考核期初，企业负责人按照区政府下达的重点工作任务、区国资监管机构的经营业绩考核要求和企业功能定位、发展规划及经营状况，结合企业财务预算，提出考核期内经营业绩考核指标，并将指标内容和必要的说明材料报送区国资监管机构。

(二) 核定经营业绩考核指标。区国资监管机构按照区政府和经济增长目标要求，结合企业所处行业发展周期、企业实际经营状况等，对企业负责人的考核期内经营业绩考核指标进行审核，并就考核指标及有关内容同企业沟通后予以确定。对处于行业下降周期或与经济增长目标要求偏差较大的企业，在充分沟通的基础上，可以由区国资监管机构直接下达经营业绩考核目标。

(三) 由区国资监管机构同企业负责人签订经营业绩责任书。

第二十八条 考核期中，区国资监管机构对经营业绩责任书执行情况实施动态监控，进行预评估，对评估结果不理想的企业提出预警。

第二十九条 建立较大及以上生产安全事故，重大环境污染事故和质量事故，重大经济损失，重大法律纠纷案件，重大投融资和资产重组等重要情况的报告制度。企业发生上述情况时，企业负责人应当立即向区国资监管机构报告，同时向本企业的监事会报告。

第三十条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

(一) 考核期末，企业负责人依据经审计的企业财务决算数据，对经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报送区国资监管机构，同时抄送派驻本企业的监事会。

(二) 依据经审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合总结分析报告并听取监事会意见，考核小组对企业负责人经营业绩考核目标的完成情况进行考核，形成企业负责人经营业绩考核与奖惩意见。

(三) 考核小组将企业负责人经营业绩考核与奖惩意见反馈各企业负责人及其所在企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向考核小组反映。

(四) 区国资监管机构将初步考评结果报区政府核准。

第六章 奖 惩

第三十一条 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度经营业绩考核和任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。

A 级评定标准为得分 ≥ 90 分，B 级评定标准为 $80 \leq \text{得分} < 90$ 分，C 级评定标准为 $70 \leq \text{得分} < 80$ 分，D 级评定标准为 $60 \leq \text{得分} < 70$ 分，E 级评定标准为得分 < 60 分。具体如下：

薪酬等级的确定		
得分	绩效等级	备注
≥ 90 分	A	
$80 \leq \text{得分} < 90$ 分	B	
$70 \leq \text{得分} < 80$ 分	C	
$60 \leq \text{得分} < 70$ 分	D	
< 60 分	E	

利润总额低于上一年的，年度考核评价得分原则上低于上一年。

第三十二条 区国资监管机构依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配和职务任免的重要依据。

第三十三条 对企业负责人的奖励实行物质激励与精神激

励相结合。企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。基本年薪是企业负责人的年度基本收入。物质激励主要包括与业绩考核结果挂钩的绩效年薪和任期激励收入。

第三十四条 企业负责人的绩效年薪与年度考核评价结果挂钩，根据年度考核评价结果确定。年度综合考核评价结果为 E 级的，不予发放绩效薪酬。

第三十五条 任期激励收入与任期考核评价结果挂钩，根据任期考核评价结果。任期综合考核评价为 E 级的企业负责人，不得领取任期激励收入。

第三十六条 连续两年年度经营业绩考核目标被评定为 E 级或任期经营业绩考核目标被评定为 E 级的企业，区国资监管机构对相关责任人提出调整建议或予以调整。

第三十七条 对取得重大科技成果、承担国家、省、市重大任务且取得突出成绩、作出重大贡献的，在年度考核中给予加分奖励。

第三十八条 对业绩优秀及在科技创新、品牌建设、节能减排方面取得突出成绩的，在任期考核中授予任期特别奖，予以表彰。

第三十九条 实行企业负责人经营业绩考核谈话制度。对于年度、任期考核结果为 E 级的企业，由考核小组与企业主要负责人进行谈话，帮助企业分析问题、改进工作。

第四十条 企业发生下列情况之一的，考核小组根据具体情节给予降级或者扣分处理，并相应扣发或追索扣回企业法定代表

人及相关负责人的绩效年薪或任期激励收入；情节严重的，给予纪律处分或者对企业负责人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理：

（一）违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规定，虚报、瞒报财务状况的；

（二）企业法定代表人及相关负责人违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件，给企业造成重大不良影响或者国有资产损失的。

第七章 附 则

第四十一条 对在考核期内发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况的企业，区国资监管机构根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

第四十二条 区属国有企业专职党组织负责人、纪委书记（纪检组组长）的考核有其他规定的，从其规定。

第四十三条 本办法实施方案及计分细则由区国资监管机构另行制定。

第四十四条 对新组建尚未进入正常经营的企业实行一企一策。

第四十五条 本办法自印发之日起施行。